

EUROPEAN PARLIAMENT



---

*Direction générale des études*

DOCUMENT DE TRAVAIL

**LES COÛTS DE MAIN-D'ŒUVRE  
ET  
LA POLITIQUE SALARIALE DANS L'UEM**

*Série Affaires économiques*  
*ECON 111 FR*

La présente publication est disponible en anglais, en français et en allemand.

Vous trouverez la liste des autres publications de la série "Affaires économiques" en fin de document.

**ÉDITEUR:** Parlement européen  
L-2929 Luxembourg

**AUTEURS:** Daniel Gros et Carsten Hefeker

**RESPONSABLE  
DE LA PUBLICATION:** Ben Patterson  
Direction générale des études  
Division "Affaires économiques"  
Tél. (00352)4300-24114  
Fax (00352)4300-27721  
E-mail: gpatterson@europarl.eu.int

Les opinions exprimées dans le présent document n'engagent que les auteurs et ne reflètent pas nécessairement la position officielle du Parlement européen.

Reproduction et traduction autorisées, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source et notification préalable, avec communication d'un exemplaire, à l'éditeur.

Manuscrit achevé en mars 1999.

EUROPEAN PARLIAMENT



---

*Direction générale des études*

DOCUMENT DE TRAVAIL

**LES COÛTS DE MAIN-D'ŒUVRE  
ET  
LA POLITIQUE SALARIALE DANS L'UEM**

*Série Affaires économiques*

*ECON 111 FR*

05-00



## Résumé et conclusions

La partie A de cette étude est empirique. Elle analyse la convergence des salaires nominaux et celle des salaires réels, ainsi que l'évolution de la relation salaire nominal/salaire réel; les différentes mesures du salaire réel; la part des salaires dans le revenu national; les coûts salariaux; les salaires relatifs dans les services et dans l'industrie; et les évolutions régionales.

La partie B est plus théorique. Elle examine brièvement les effets possibles de l'UEM sur le régime de fixation des salaires, et tente de répondre à la question de savoir si une hausse des salaires pourrait accroître la demande et, partant, relancer l'emploi.

Les principales conclusions sont reprises ci-après.

- De nombreux faits attestent d'une *importante modération salariale* dans l'UE tout au long de la dernière décennie. En témoignent l'évolution des salaires réels et, tout particulièrement, l'évolution de la part des salaires dans le revenu global, qui a fortement baissé ces dernières années dans la plupart des États membres. Si les orientations conjoncturelles varient sensiblement selon les États membres, les tendances de longue période sont en revanche très similaires. Le recul de la part des salaires, notamment, est commun à la majorité des États membres.
- Mais la situation change si l'on prend en compte les prélèvements obligatoires sur le travail (essentiellement les charges sociales), autrement dit, si l'on considère les coûts de main-d'œuvre. Dans la plupart des États membres, *les salaires plus les charges sociales se sont maintenus à un niveau à peu près constant, en pourcentage du PIB, au cours des dernières décennies*. Dès lors, le fait que la modération salariale observée ne semble pas avoir débouché directement et visiblement sur une croissance de l'emploi trouve déjà un début d'explication dans l'augmentation de la fiscalité du travail, qui a neutralisé les effets bénéfiques que la modération salariale aurait pu engendrer. (Nous n'avons pas approfondi la question du lien entre salaire et chômage, puisqu'elle ne rentrait pas dans le cadre de notre étude.)
- L'idée selon laquelle des salaires plus élevés amélioreraient le niveau d'emploi parce qu'ils stimuleraient la demande n'est valable que dans des conditions très restrictives, qu'il est quasiment impossible de remplir dans la pratique. Les simulations opérées avec des modèles macroéconomiques indiquent au contraire que des salaires plus élevés seraient défavorables à l'emploi parce que l'effet sur l'offre (l'augmentation des coûts salariaux incite les entreprises à utiliser moins de main-d'œuvre) serait beaucoup plus important que l'effet sur la demande (qui, en tout état de cause, serait sans doute assez faible et pourrait même s'avérer négatif).
- L'impact de l'UEM sur le comportement en matière de fixation des salaires est difficile à déterminer. Les petits pays jusqu'alors alignés sur le mark allemand ne sont pas vraiment affectés. Il y a des raisons de penser que l'Allemagne pourrait être le seul pays où l'UEM provoque une détérioration du marché du travail, car les incitations ne sont désormais plus les mêmes pour les syndicats allemands.



## TABLE DES MATIÈRES

<b>RESUME ET CONCLUSIONS .....</b>	<b>III</b>
<b>PARTIE A. ANALYSE EMPIRIQUE DES SALAIRES.....</b>	<b>1</b>
1. CONVERGENCE DES SALAIRES NOMINAUX.....	1
2. CONVERGENCE DES SALAIRES REELS.....	1
3. L'EVOLUTION DE LA RELATION ENTRE SALAIRE NOMINAL ET SALAIRE REEL .....	2
4. LES SALAIRES REELS (COUT VS VALEUR DE CONSOMMATION) .....	2
5. LA PART DES SALAIRES DANS LE REVENU NATIONAL.....	3
6. LES COÛTS SALARIAUX (SALAIRES + CHARGES SOCIALES) .....	3
7. APPROCHE SECTORIELLE: SERVICES VS INDUSTRIE MANUFACTURIERE .....	4
8. ÉVOLUTIONS REGIONALES.....	5
<b>PARTIE B. L'UEM ET LE COMPORTEMENT EN MATIERE DE FIXATION DES SALAIRES .....</b>	<b>7</b>
1. LES SALAIRES ET LE TAUX DE CHANGE COMME SOUPAPE DE SURETE .....	7
2. L'INTERACTION ENTRE LES SYNDICATS ET LA BCE .....	9
3. VAE GERMANIA?.....	10
4. UNE POUSSEE DES SALAIRES PEUT-ELLE AMELIORER LE NIVEAU D'EMPLOI?.....	11
5. REMARQUES CONCLUSIVES.....	15
<b>ANNEXE.....</b>	<b>17</b>
<b>L'EFFET D'UNE HAUSSE DES SALAIRES SUR L'EMPLOI .....</b>	<b>17</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE TECHNIQUE .....</b>	<b>21</b>
<b>PUBLICATIONS DE LA SERIE AFFAIRES ECONOMIQUES.....</b>	<b>37</b>

### Figures et Tableaux

Figure 1.1 Croissance des salaires nominaux	23
Figure 2.1 Croissance de la rémunération réelle par salarié (déflateur con.des ménages)	24
Figure 2.2 Croissance de la rémunération réelle par salarié (déflateur du PIB)	25
Figure 3.1 Croissance annuelle des salaires nominaux vs réels	26
Figure 4.1 Rapport IPC/déflateur du PIB (1991=1)	27
Figure 5.1 Part des salaires dans le revenu national	28
Figure 5.2 Évolutions des parts des salaires	29
Figure 6.1 Imposition du travail en Allemagne, en Italie et en France (1970-1996)	30
Figure 6.2 Part des salaires et prélèvements sur le travail en Allemagne, en Italie etc en France	31
Figure 6.3 Part des salaires et prélèvements sur le travail au Royaume-Uni - 1970-1996 (% du PIB)	32
Figure 7.1 Ratio salaires dans les services / salaires dans l'industrie manufacturière	33
Tableau 8.1 Évolutions régionales en matière de salaires	34
Figure B.1 Taux de change nominal	35
Figure B.2 Coûts unitaires nominaux de la main-d'œuvre (en monnaie nationale)	36





## Partie A. Analyse empirique des salaires

Cette partie traite des questions (ou des variables) suivantes:

1. convergence des salaires nominaux
2. convergence des salaires réels
3. l'évolution de la relation entre salaire nominal et salaire réel
4. les différentes mesures du salaire réel (coût vs valeur de consommation)
5. la part des salaires dans le revenu national
6. les coûts salariaux (salaires + charges sociales)
7. les salaires relatifs (services vs industrie)
8. les évolutions régionales

Nous avons adopté dans la plupart des cas une perspective à long terme, car nous pensons que la période des années 1960, caractérisée par une faible inflation et des taux de change fixes, peut se révéler riche d'enseignements pour l'avenir dans le cadre de l'UEM. Nous avons aussi, le plus souvent, inclus le Royaume-Uni dans notre analyse empirique. Nos résultats montrent que, sur le chapitre de la fixation des salaires, le comportement du Royaume-Uni n'est pas très différent de celui des grands pays de la zone euro.

### 1. Convergence des salaires nominaux

On observe clairement, au fil du temps, une convergence dans l'évolution des salaires nominaux en Europe. La figure 1.1 présente les moyennes quinquennales (afin de niveler les fluctuations conjoncturelles) de la croissance des salaires nominaux dans les quatre grands États membres ainsi que la moyenne dans les onze pays de la zone euro. Il apparaît que les valeurs allemandes ont toujours été les plus faibles, tout au long de la période considérée ici: 1961-1999. Il apparaît également que la dispersion entre les pays était plutôt faible dans les années 1960 (lorsque les taux de change étaient administrés), mais qu'elle s'est spectaculairement accrue dans les années 1970. On assiste ensuite à une lente convergence dans les années 1980, si bien que la dispersion est effectivement retombée, au cours de la dernière période (1995-99), au niveau des années 1960. La divergence observée dans les années 1970 s'explique par les différentes stratégies mises en œuvre pour réagir à la première crise pétrolière. De même, le consensus autour de la stabilité des prix, érigée en objectif prioritaire de la politique monétaire, est à l'origine de l'actuelle convergence en matière de modération salariale.

Non seulement la dispersion est aujourd'hui moindre entre les pays, mais encore les augmentations salariales moyennes sont plus faibles que durant les années 1960. De ce simple point de vue, l'évolution des salaires est compatible avec la stabilité des prix. Évidemment, l'évolution des salaires nominaux n'est pas un indicateur suffisant, car il faut la rattacher à la productivité. D'où la nécessité d'examiner l'évolution des salaires réels.

### 2. Convergence des salaires réels

La forte convergence dans la croissance des salaires, obtenue dans les années 1990, n'est pas simplement le résultat de la convergence sur le front de l'inflation: il y a eu aussi convergence réelle. La figure 2.1 retrace l'évolution des salaires réels (salaires nominaux corrigés par

l'IPC) sur la même période et dans les mêmes pays que précédemment. (Si l'on considère les salaires corrigés par le déflateur du PIB, la figure 2.2, qui recense les coûts salariaux réels, donne approximativement les mêmes résultats, puisque, comme on le verra plus loin, ces deux indices des prix tendent à évoluer conjointement sur le long terme.)

Il est intéressant de noter qu'il existait une importante divergence dans les années 1960. Les deux "points extrêmes" du début des années 1960 ont troqué leurs places respectives: entre 1961 et 1964, l'Italie connaissait, de loin, les plus fortes hausses de salaires, et le Royaume-Uni les plus faibles. L'écart était supérieur à 5 % (en moyenne, sur une période de cinq ans, ce qui signifie un écart cumulé de plus de 25 %). En revanche, à la fin des années 1990, l'Italie enregistrait la plus faible croissance salariale (voisine de zéro), tandis que le Royaume-Uni affichait les valeurs les plus hautes, de l'ordre de 2,5 %. Non seulement ces deux pays ont permuté, mais l'on observe aussi une convergence générale (même sans tenir compte du Royaume-Uni) au fil du temps. Les salaires réels évoluent aujourd'hui beaucoup plus uniformément que dans les périodes précédentes. Si l'on néglige la valeur italienne de la seconde moitié des années 1990, on constate que les courbes des salaires réels, dans les économies de l'UE, sont aujourd'hui pratiquement en phase (avec un écart inférieur à 1 %).

Le faible taux de croissance moyen des salaires réels n'est évidemment que le reflet du ralentissement de la productivité, observé dans la plupart des pays industrialisés.

### **3. L'évolution de la relation entre salaire nominal et salaire réel**

Dans un contexte de stabilité des prix, la progression des salaires nominaux se traduit aussi par une progression des salaires réels. Ce qui n'est compatible avec l'équilibre du marché du travail que si la productivité augmente elle aussi. Sachant que la croissance de la productivité s'est considérablement ralentie depuis les années 1960, on peut raisonnablement penser que la relation entre salaire nominal et salaire réel a changé. La figure 3.1 montre que, dans les années 1960, les salaires nominaux se convertissaient presque intégralement en salaires réels (avec un coefficient de corrélation simple égal à 0,85), mais ce n'est plus le cas désormais. Dans les années 1970, il semble n'y avoir aucune relation entre salaire réel et nominal (le coefficient de corrélation tombe à 0,16). On peut en dire autant des années 1980, si ce n'est que la croissance des salaires nominaux est beaucoup plus faible en moyenne (le coefficient de corrélation remonte très légèrement, à 0,33). Dans la dernière décennie du siècle, il semble que l'on assiste à un retour du profil des années 1960, dans la mesure où la stabilité des prix et une croissance modérée permettent de répercuter l'accroissement des salaires nominaux sur les salaires réels (le coefficient de corrélation s'établit à 0,59 dans les années 1990).

### **4. Les salaires réels (coût vs valeur de consommation)**

Si l'on envisage les salaires sous l'angle des coûts, il faut les déflater en utilisant les prix à la production (valeur ajoutée). Si l'on considère le niveau de vie que permettent les salaires, il faut les déflater à l'aide de l'IPC. Ces deux points de vue ne conduisent à des résultats différents que si le déflateur du PIB et l'IPC n'évoluent pas de la même façon. L'écart entre ces deux indices pourrait également prendre de l'importance du fait que la BCE ne tient compte que de l'IPC, alors que l'on aurait tendance à penser que la demande de main-d'œuvre est davantage affectée par les salaires ajustés à l'aide du déflateur du PIB.

Dans la mesure où la consommation représente en moyenne plus de 60 % du PIB dans l'EUR-11, il est en fait prévisible que le déflateur du PIB et l'IPC évoluent en parallèle, à moins que l'évolution des prix des biens d'équipement ne soit systématiquement différente. Les données montrent effectivement que, à la longue, ces deux indices suivent la même courbe. La figure 4.1 présente le rapport IPC/déflateur du PIB. Elle montre que, depuis le milieu des années 1980, ce rapport n'a guère enregistré de variation nette, mais que, ces dernières années, du moins jusqu'aux données les plus récentes dont on dispose (1997), la progression de l'IPC était légèrement plus forte que celle du déflateur du PIB, d'environ 0,5 % par an. Si cette tendance se confirmait, cela impliquerait que, avec un taux d'inflation mesuré par l'IPC inférieur à 1 %, le déflateur du PIB stagne ou même régresse. Or, durant les années de forte croissance avant 1991, c'est la tendance inverse qui a prévalu. Il est donc impossible de savoir exactement à quoi il faut s'attendre dans le proche avenir.

## 5. La part des salaires dans le revenu national

La part des salaires dans le PIB est une autre façon de considérer les salaires réels. Cet indicateur fournit en outre des renseignements sur la force politique relative du capital et du travail.

La figure 5.1 retrace l'évolution de la part des salaires depuis 1960. On constate d'importantes disparités entre les États membres, et la quasi-absence de convergence. Certains grands changements méritent d'être notés: l'Italie part en 1960 avec la valeur la plus élevée (67 %) et termine en 1998 avec la valeur la plus faible (moins de 57 %). Autre fait notable, l'Italie et la France affichaient, au début des années 1990, des valeurs identiques sur cinq ans, mais celles-ci ont fortement divergé depuis, si bien qu'elles présentent aujourd'hui un écart de l'ordre de 8 points de pourcentage. Cependant, en dépit de toute cette variabilité dans le temps et d'un pays à l'autre, une tendance temporelle se dégage très nettement dans la mesure où, après un niveau record, atteint généralement lors de la crise pétrolière de 1974-75, la part des salaires décline dans la plupart des États membres.

On observe également (figure 5.2) une grande diversité entre les États membres dans l'évolution de la part des salaires sur le moyen terme (moyennes enregistrées sur cinq ans). À cet égard, la dispersion semble aujourd'hui plus importante que pendant les années 1960, mais cela est dû, en grande partie, à l'élément atypique que représentent les données italiennes. Il apparaît ainsi que la politique de modération salariale a donné de meilleurs résultats (en admettant que les bas salaires soient un bon résultat) en Italie que dans les autres pays.

## 6. Les coûts salariaux (salaires + charges sociales)

Les données que nous avons utilisées jusqu'ici se rapportent aux salaires nets perçus par les travailleurs. C'est naturellement le critère déterminant pour ces derniers. Pour les employeurs en revanche, ce qui compte, c'est le coût total du facteur travail, c'est-à-dire les salaires plus les charges sociales. Autrement dit, si l'on considère le coût de la main-d'œuvre, il faut ajouter aux salaires nets les prélèvements sur le travail. Eurostat a publié récemment une nouvelle série sur la fiscalité du travail, qui permet de se faire une idée, au moins approximative, de l'évolution des coûts de main-d'œuvre, prélèvements compris. Pour obtenir les coûts de main-d'œuvre, nous multiplions les taux des prélèvements sur le travail, recensés par Eurostat, par les salaires (mesurés en pourcentage du PIB). Les figures 6.1 et 6.2

récapitulent ces données pour les trois grands pays de la zone euro (Allemagne, France et Italie), la figure 6.3, pour le Royaume-Uni.

La figure 6.1 fait apparaître une nette augmentation des prélèvements sur le travail au cours des dernières décennies. Entre 1970 et 1996 (dernière année pour laquelle on dispose de données), le taux d'imposition du travail est passé de 28,3 % à 45,2 %. Les coûts de main-d'œuvre ont donc beaucoup moins diminué, en pourcentage du PIB, qu'on ne l'aurait supposé d'après les parts des salaires relevées plus haut. Durant les années 1990, les coûts salariaux sont pratiquement restés stables en pourcentage du PIB.

Le Royaume-Uni se démarque des trois grands pays de la zone euro en ce sens que, depuis les années 1970, aucune tendance ne se dégage ni de la part des salaires dans le PIB, ni du taux d'imposition du travail.

Il apparaît ainsi que la part des coûts salariaux (salaires + prélèvements sur le travail) dans le PIB a été beaucoup plus stable que celle des salaires nets. Ce qui tend à confirmer la thèse de Daveri et Tabellini (1997), selon laquelle l'augmentation de la fiscalité du travail constitue l'une des principales causes du problème du chômage en Europe, malgré le déclin enregistré dans la part des salaires.

## 7. Approche sectorielle: services vs industrie manufacturière

Il n'existe malheureusement pas de données systématiques sur les salaires par secteurs dans l'EUR-11. Toutefois, certaines données sont disponibles pour les quatre principaux États membres. La figure 7.1 permet de comparer le rapport entre les salaires dans les services et les salaires dans l'industrie manufacturière en Allemagne (à l'exclusion des nouveaux Länder), en France, en Italie et au Royaume-Uni. Malgré d'importantes divergences entre ces pays, une tendance commune se profile avec le temps. Nous n'avons malheureusement pas été en mesure d'obtenir des données susceptibles de le confirmer.

Globalement, les salaires sont en moyenne plus bas dans les services que dans l'industrie manufacturière. Mais on observe de grandes disparités d'un pays à l'autre: en Italie, le ratio est actuellement à peine inférieur à un, alors qu'il est tombé à 0,7 au Royaume-Uni, ce qui signifie que les salaires dans les activités de services ne représentent que 70 % des salaires dans l'industrie manufacturière. C'est surprenant, eu égard au nombre de postes fortement rémunérés que l'on recense dans la City. Toutefois, avant d'en conclure précipitamment que les idées largement répandues au sujet des "Mac-jobs" se voient ainsi confirmées, il faut tenir compte du fait que la croissance de la productivité est traditionnellement plus faible dans les services. L'Allemagne et la France occupent une position médiane entre les deux extrêmes que forment l'Italie et le Royaume-Uni. Le prix relatif des services s'avère également plus stable en Allemagne et en France.

Par ailleurs, on distingue clairement une tendance temporelle commune: les salaires régressent dans les services par rapport à l'industrie manufacturière. Ce déclin semble atteindre presque 1 % par an en moyenne. Ce qui impliquerait une stagnation des salaires réels dans les services au cours de la dernière année de faible croissance de la productivité. Il serait intéressant de savoir si l'inégalité entre les salaires s'est accrue dans le secteur des services, puisque l'on suppose généralement que les salaires relatifs de certaines branches (services financiers, génie logiciel, etc.) ont bel et bien augmenté au fil du temps.

## 8. Évolutions régionales

Il est difficile de documenter les évolutions régionales sur une base systématique, car les données n'ont été disponibles qu'avec un certain retard, sans compter que leur couverture est inégale. Le tableau 8.1 recense les données salariales (rémunération par salarié) pour les trois grands pays de la zone euro: l'Allemagne, la France et l'Italie.

Il apparaît que, dans l'industrie, la dispersion entre les régions est similaire dans les trois pays (l'écart-type est pratiquement le même). Mais il est frappant de constater que, en Allemagne, les différences interrégionales sont beaucoup plus importantes dans l'économie globale que dans le seul secteur industriel. Cela semble être l'effet des accords négociés par les grands syndicats industriels, qui ont insisté sur une rapide convergence des salaires entre l'Est et l'Ouest. Inversement, en Italie, la dispersion est plus faible dans l'économie globale que dans l'industrie.

En tout état de cause, les salaires sont généralement plus bas dans les régions à fort taux de chômage. Ils semblent donc refléter, en partie du moins, la situation du marché du travail au niveau régional. En revanche, il est difficile de dire si les salaires recensés dans les régions à fort taux de chômage traduisent adéquatement la productivité régionale. Il est évidemment tentant de mesurer directement les salaires régionaux par rapport à la productivité régionale. L'hypothèse serait que le chômage local provient uniquement du fait que les salaires sont élevés par rapport à la productivité. Mais cela ne saurait être le cas sur le long terme. Les entreprises n'embauchant des travailleurs que dans la mesure où leur productivité marginale égale leur salaire, on constatera, à la longue, que les salaires locaux reflètent effectivement la productivité locale. Toutefois, si les salaires se maintiennent à un niveau élevé pendant un certain temps, il faut s'attendre à ce que l'ajustement s'opère par le départ des entreprises du secteur exportateur. C'est apparemment ce qui s'est passé en Italie, où l'industrie a pratiquement déserté les régions à fort taux de chômage. La situation est quelque peu différente en Allemagne, où les nouveaux Länder, à l'Est, étaient handicapés par le poids excessif du secteur industriel dans leur économie. Il reste que la majorité des licenciements sont intervenus dans ce secteur.



## Partie B. L'UEM et le comportement en matière de fixation des salaires

Dans cette partie, nous examinons l'impact de l'UEM sur le comportement à l'égard de la fixation des salaires, afin de déterminer si l'introduction de l'euro est appelée à modifier ce comportement, en marquant peut-être la fin de la modération salariale. Le premier point part d'une constatation de base, à savoir que, dans l'UEM, on ne dispose plus du taux de change comme soupape de sûreté, au cas où les salaires deviendraient incompatibles avec la stabilité des prix. Le point 2 analyse l'interaction entre les syndicats et la BCE. Le troisième point applique ces idées au cas de l'Allemagne en montrant que, d'après la théorie, l'UEM ne devrait entraîner une détérioration du marché du travail que dans ce seul pays, ce que les récentes négociations salariales menées outre-Rhin semblent confirmer. Le point 4 examine l'idée selon laquelle une hausse des salaires serait favorable à l'emploi parce qu'elle entraînerait un accroissement de la demande. Le point 5 formule une série de remarques conclusives.

### 1. Les salaires et le taux de change comme soupape de sûreté

L'autonomie monétaire n'est indispensable que lorsque les pays subissent des chocs nationaux asymétriques. Une explosion des salaires à l'échelon national en est un exemple. La probabilité d'un tel événement ne saurait être indépendante du régime des changes. La participation à l'UEM constitue un signal clair, pour tous les intervenants sur le marché du travail, que des hausses de salaires excessives auraient de sérieuses conséquences, de sorte que la probabilité d'une explosion des salaires pour des raisons purement intérieures se trouve réduite. L'avènement de l'union monétaire pourrait ainsi contraindre les syndicats nationaux à l'autodiscipline, à mesure qu'ils prennent conscience que l'autonomie monétaire n'existe plus. Dans ces conditions, les salaires réels sont directement convertis en chômage, au lieu de subir une diminution sous l'effet d'une inflation accrue, comme cela pourrait se produire dans un cadre purement national (Horn et Persson, 1988)<sup>1</sup>.

Cet argument revient essentiellement à dire que l'UEM impose une discipline en matière de fixation des salaires parce que les travailleurs se rendent compte que la "clause de sauvegarde" offerte par le taux de change est irrémédiablement perdue. Bien que la théorie mette en exergue les effets bénéfiques d'un taux de change fixe (ou de l'UEM) pour la discipline salariale, l'exemple des pays qui ont rattaché leur monnaie au mark allemand ne permet pas de conclure catégoriquement dans ce sens. Il semble y avoir eu de grandes différences entre les principaux pays qui présentaient au départ d'importants écarts d'inflation avec l'Allemagne (à savoir l'Espagne, la France et l'Italie), d'une part, et les deux pays qui s'alignaient jusqu'ici sur la politique monétaire allemande, c'est-à-dire l'Autriche et les Pays-Bas, d'autre part.

Pour ce qui est des premiers, Viñals et Jimeno (1998) ainsi que Calmfors (1998a) font valoir que ces économies n'ont pas bénéficié d'un accroissement de la flexibilité salariale à la suite de leur adhésion au mécanisme de change du SME. La raison en est qu'il s'est avéré difficile de convaincre les travailleurs d'accepter une modération des salaires nominaux, et qu'il n'est pas possible de rogner sur les salaires réels dans un contexte de très faible inflation, puisque

---

<sup>1</sup> Sur les preuves empiriques de la relation entre régime des changes et fixation des salaires, voir Alogoskoufis et Smith (1991).

## L'expérience autrichienne et néerlandaise

L'Autriche et les Pays-Bas sont souvent cités en exemple comme des pays dont la politique économique a su engranger les bénéfices de la stabilité des prix en s'alignant sur la politique monétaire de la Bundesbank. Quels sont les points communs ou les différences que présentent leurs stratégies respectives? C'est ce que nous allons examiner ci-après.

L'Autriche est l'un des rares pays à avoir systématiquement privilégié une stratégie d'alignement, et ce depuis 1953. Son rattachement au mark allemand date de 1981, après qu'elle a opté, en 1971, à la suite de l'effondrement du système de Bretton Woods, pour une fixation du taux de change par rapport à un panier pondéré sur la base du commerce extérieur. En revanche, l'alignement des Pays-Bas sur le mark allemand s'est opéré selon une approche très graduelle, que l'on peut diviser en cinq périodes. Durant toute la période de Bretton Woods, c'est le dollar des États-Unis qui a servi de monnaie de référence. En 1972, les autorités néerlandaises ont choisi de fixer leur taux de change par rapport au Benelux. Entre 1979 et 1983, le florin oscillait entre le franc belge et le mark allemand, suivant tantôt l'un, tantôt l'autre. La période 1984-1992 est celle d'une focalisation croissante sur le mark allemand, notamment parce que les autorités ont jugé que le réaligement de 1983 était une erreur, vu ses conséquences sur les taux d'intérêt. La dernière période, jusqu'à aujourd'hui, se caractérise par un taux de change fixe avec l'Allemagne. Ces diverses tendances sont retracées dans la figure B.1.

La structure de partenariat social propre à l'Autriche a toujours été fortement centralisée, et basée à la fois sur le consensus et sur la solidarité entre les différents secteurs de l'économie. C'est ce qui a permis aux dirigeants autrichiens d'internaliser les bénéfices des politiques de stabilisation macroéconomique tout en neutralisant les résistances au changement provenant des secteurs non rentables. Cela a également favorisé le maintien d'une grande flexibilité des salaires réels (entre 1967 et 1988, le rapport entre l'élasticité-inflation des salaires réels et leur élasticité-chômage était de 0,6 pour l'Autriche, contre 1,75 pour les Pays-Bas – voir Jones *et al.*, 1998, p. 26). D'autre part, les hausses des salaires réels ont été maintenues en deçà des gains de productivité, de façon à laisser de la marge pour la croissance de l'emploi.

La clé de la crédibilité et du succès économique de l'Autriche réside dans sa capacité à encourager le partenariat entre le gouvernement et les partenaires sociaux en appliquant des principes économiques de base – faible taux d'inflation, modération budgétaire et salariale, etc. L'Autriche a ainsi engagé son économie sur une trajectoire de croissance durable. Enfin, et le fait mérite d'être souligné, le système a toujours bénéficié du soutien de la population active, comme en témoigne la décision, à l'issue d'un référendum, de maintenir l'affiliation obligatoire, cautionnée par d'impressionnantes marges de 1995 à 1996.

Plus progressive, la stratégie d'alignement monétaire des Pays-Bas a été motivée, entre autres, par les crises économiques des années 1970. Contrairement au partenariat social autrichien, les syndicats néerlandais sont relativement décentralisés (le taux de syndicalisation, en Autriche, s'élevait à 66,2 % et 56,2% en 1970 et 1980, contre 38 % et 35,2 % aux Pays-Bas – voir OCDE, 1994, p. 10); de plus, toute la période des années 1970 s'est caractérisée par une progression et une rigidité excessives des salaires (la part des salaires est passée de 68,9 % en 1973 à 78,1 % en 1984). Cette situation a débouché sur une explosion du chômage et des déficits budgétaires.

Le grand tournant dans la politique néerlandaise, intervenu entre 1982 et 1984, a été déclenché par deux événements majeurs. Premièrement, l'accord salarial conclu avec les partenaires sociaux en 1982 a permis le freinage des salaires en échange d'une amélioration du niveau d'emploi. Le second déclencheur a été l'acceptation finale, par les responsables politiques, du rattachement du florin au mark allemand, qui a contribué à la réduction des coûts unitaires de main-d'œuvre (figure B.2). Les entreprises ont mis à profit la nouvelle marge de manœuvre résultant de ces deux changements de cap pour nettoyer leurs bilans et investir dans des projets à forte intensité capitalistique, stratégie qui s'est avérée payante, car le rattachement au mark et ce regain de vitalité industrielle se sont mutuellement renforcés. Ce qui a eu pour effet de faire tomber le chômage de 11,9 % en 1982 à 5,6 %, en l'espace d'une décennie.

En conclusion, malgré de profondes différences dans leurs expériences respectives (l'Autriche s'est constamment appuyée sur son partenariat social centralisé; les Pays-Bas ont privilégié le redressement de leur secteur industriel), il est clair que leurs choix politiques placent ces deux pays dans une position relativement favorable pour engranger les bénéfices de l'UEM.



les salaires nominaux et réels coïncident à peu de chose près. Pour les seconds (l'Autriche et les Pays-Bas), la situation était différente dans la mesure où ils ont pu coordonner plus rapidement la fixation des salaires autour de la norme de faible inflation établie par l'Allemagne. Il se peut que leur petite taille leur ait facilité les choses, en leur permettant de s'appuyer sur une approche "corporatiste" qui confère aux syndicats un rôle important dans le cadre global de politique économique. Ce qui semble indiquer que les petits pays sont mieux placés que les autres pour tirer parti de l'UEM.

## 2. L'interaction entre les syndicats et la BCE

Mais les évolutions intervenues au sein du mécanisme de change n'ont guère de valeur prédictive pour les tendances qui se profileront dans le cadre de l'UEM. L'Union économique et monétaire ne signifie pas seulement un engagement plus total et plus radical: elle a aussi donné lieu à la création d'une banque centrale commune, ce qui modifie profondément les interactions entre les acteurs du monde du travail et l'autorité monétaire. Les documents qui tentent d'analyser l'interdépendance entre la fixation des salaires et la Banque centrale européenne (BCE) sont encore très rares, et ils se placent à un point de vue strictement théorique. Grüner et Hefeker (1996 et 1999) soutiennent que l'UEM crée un effet d'entraînement parmi les différentes organisations syndicales nationales<sup>2</sup>. En autarcie, les syndicats nationaux doivent nécessairement faire un compromis entre salaires réels et chômage, et ils tiennent compte, dans leurs revendications salariales nominales, de la réaction de la banque centrale (qui dépend de son degré d'aversion pour l'inflation). Les syndicats connaissent donc le niveau de croissance inflationniste que la banque centrale tolérera en réponse à leurs revendications salariales. Un postulat important et fondamentalement réaliste, dans ce contexte, consiste à admettre que la banque centrale n'est pas la seule institution qui se préoccupe de l'inflation; les syndicats s'y opposent aussi, dans une certaine mesure. Ce qui devrait les contraindre à une certaine discipline, puisque des salaires nominaux trop élevés provoqueraient des tensions inflationnistes. Pour les pays du "noyau dur" du SME, l'alternative ne se pose pas dans les mêmes termes, car les suiveurs de la politique monétaire allemande savent que la Bundesbank ne réagira pas à leurs exigences, de sorte qu'ils opèrent leurs arbitrages entre salaires réels et emploi directement et unilatéralement, sans aucune réaction de la banque centrale.

La participation à l'UEM va toutefois modifier la donne. La BCE fixera sa politique monétaire par rapport à la moyenne de la zone euro. Les anciens suiveurs seront désormais pris en considération, aussi bien que les pays qui avaient mené jusqu'ici une politique monétaire indépendante. Par conséquent, même les syndicats nationaux du "noyau dur" du SME peuvent désormais s'attendre à ce que la BCE réagisse de manière expansionniste à des revendications salariales excessives. Cette perspective devrait conduire les syndicats, pour des raisons analogues à celles évoquées précédemment, à modérer leurs prétentions. Mais ils n'auront qu'une faible influence sur la politique générale de la BCE. D'où une incitation, pour les syndicats nationaux, à revendiquer des salaires nominaux plus élevés, car ils entrevoient

---

<sup>2</sup> Ces auteurs partent d'un modèle qui postule une parfaite intégration des marchés de produits, de façon à pouvoir négliger les effets induits par les marchés de produits imparfaits (et monopolistiques). Cukierman et Lippi (1998) font un raisonnement analogue en utilisant une structure avec des syndicats sectoriels et une banque centrale nationale. En nombre suffisant, les syndicats sectoriels sont comparables à un ensemble de pays composant l'UEM, de sorte que la configuration peut s'assimiler à plusieurs syndicats nationaux face à une banque centrale commune.

désormais la possibilité d'obtenir de meilleurs résultats, du moment que les salaires réels peuvent augmenter sans déclencher une poussée inflationniste. Autrement dit, les syndicats nationaux s'affranchissent de la discipline qu'ils s'imposaient jusque-là parce qu'ils savaient que leurs revendications salariales créaient des tensions inflationnistes. Naturellement, comme tous les syndicats, dans ce modèle symétrique, répondent à la même incitation, l'effet global ne sera pas nul. À mesure que chacun haussera ses revendications salariales, la BCE se verra obligée de desserrer l'étau autour de l'inflation, mais pas suffisamment pour maintenir le même niveau d'emploi. Il s'ensuit que la participation à l'UEM entraînera une hausse de l'inflation et du chômage<sup>3</sup>.

Deux conclusions se dégagent de ces observations. D'une part, cela signifie qu'un nombre limité de grands syndicats est préjudiciable à l'emploi et à la stabilité monétaire, car l'inattention aux effets externes est alors maximale. D'autre part, cette théorie implique qu'une banque centrale fortement axée sur la stabilité ne ferait qu'aggraver la situation. Comme le montrent Velasco et Guzzi (1998), une banque centrale accordant la priorité à la stabilisation de l'emploi au moyen de la politique monétaire (c'est-à-dire une banque centrale "populiste") pourrait même se révéler profitable au bien-être social. En effet, la fonction de réaction de la banque centrale étant connue, l'aversion des syndicats pour l'inflation reprend le dessus. Comme ils veulent éviter les tensions inflationnistes, ils formuleront des revendications salariales modérées, sachant que la banque centrale réagira par l'expansion monétaire. On en conclut que la BCE ne devrait pas trop se préoccuper de la stabilité monétaire<sup>4</sup>.

### 3. Vae Germania?

Les idées examinées jusqu'ici débouchent sur une conclusion intéressante, à savoir que le seul pays perdant dans ce contexte est l'Allemagne. Les syndicats allemands sont puissants et fortement intégrés; les accords pilotes, bien que négociés officiellement à l'échelon régional, sont de facto contraignants pour le reste de l'économie. Jusqu'à récemment, la Bundesbank était seule responsable de la politique monétaire allemande, ce qui rapprochait le pays du cas limite d'une fixation des salaires centralisée, de nature à favoriser une faible inflation tout en alimentant le chômage. Mais la situation a changé aujourd'hui: les syndicats allemands savent qu'ils couvrent environ un tiers de la zone euro. Des revendications salariales accrues n'entraîneront pas une hausse significative de l'inflation dans l'ensemble de la zone. De plus, pour la même raison, la réaction de la BCE aux accords salariaux allemands sera beaucoup plus molle que celle de la Bundesbank. L'Allemagne s'inscrit donc dans le scénario pessimiste décrit plus haut: ses syndicats sont suffisamment importants pour détenir un certain pouvoir monopolistique, mais pas assez importants pour internaliser l'impact de leurs revendications dans l'ensemble de la zone. Si la zone euro se composait uniquement de trois économies de la taille de l'Allemagne, les perspectives seraient peu encourageantes. Heureusement, la plupart des autres économies de l'EUR-11 sont de taille beaucoup plus petite (en termes de PIB).

Si l'UEM implique donc clairement une détérioration pour l'Allemagne, la situation n'a guère changé, en revanche, pour les autres pays de la zone euro. Jusqu'à présent, leurs syndicats savaient que la Bundesbank ne riposterait pas à des revendications salariales excessives dans

---

<sup>3</sup> Cela n'est différent que pour les suiveurs de l'Allemagne, car la BCE les prend en considération, contrairement à ce que faisait la Bundesbank.

<sup>4</sup> Grüner (1998) aboutit cependant au résultat contraire.

leur propre pays, de sorte qu'il leur fallait se comporter plutôt comme de très petits syndicats. Dans de petits pays tels que l'Autriche et les Pays-Bas, où la fermeté de l'engagement en faveur de l'alignement monétaire sur le mark allemand ne faisait aucun doute, cette stratégie a réussi, comme en témoignent les faibles taux d'inflation et de chômage. Le système "pré-UEM" piloté par la Bundesbank a fonctionné de manière moins satisfaisante dans les pays de plus grande taille (comme la France ou l'Italie), où on pouvait toujours avoir quelque doute sur la fermeté de l'engagement extérieur. Pour les petits "suiveurs du mark", l'UEM n'a donc rien changé, si bien qu'il n'y a pas de raison que leurs performances se détériorent (leur poids dans la zone euro est si faible – moins de 5 % – que leurs syndicats ne peuvent s'attendre à ce que la BCE réagisse à leurs actions).

Il est intéressant de noter que les petits pays, relativement novices au jeu de la stabilité des prix, présentent de meilleurs résultats en termes de croissance et de création d'emplois. Cela est conforme à la théorie qui prévoit aussi que la Finlande, l'Irlande et le Portugal afficheront de meilleures performances que leurs grands voisins (la Suède, le Royaume-Uni et l'Espagne) et, a fortiori, bien meilleures que l'Allemagne.

Le dernier cycle de négociations salariales en Allemagne offre une illustration quasi parfaite des théories sur le comportement du marché du travail que nous examinons ici: la modération salariale prend fin exactement au moment où la BCE prend la relève de la Bundesbank. Mais le chat qui dort est encore plus intéressant que celui qui se réveille. Bien que la modération salariale et la forte hausse des profits représentent un argument solide en faveur des augmentations de salaires aux yeux de l'ensemble des syndicats de la zone euro, les syndicats allemands sont les seuls à s'être engagés sur cette voie. La progression des salaires est restée modérée dans le reste de la zone euro. Aucun pays ne semble intéressé à emboîter le pas à l'Allemagne dans ce domaine.

Voilà qui s'accorde fort bien avec la théorie; mais cela a la fâcheuse conséquence que le noyau de l'UEM restera structurellement faible. L'Allemagne est entrée dans l'UEM avec un deutsche mark surévalué par rapport aux autres monnaies européennes (mais pas nécessairement surévalué par rapport au dollar). La fin de la modération salariale en Allemagne est aujourd'hui réclamée par les syndicats dans le secteur qui est précisément le plus exposé à la concurrence européenne. Cela ne peut déboucher que sur un long et pénible processus de désindustrialisation accompagné d'un chômage structurel élevé en Allemagne. Les autres grands pays devraient afficher des résultats mitigés, tandis que la périphérie devrait prospérer, soutenue par des taux de change sous-évalués et une modération salariale persistante.

#### **4. Une poussée des salaires peut-elle améliorer le niveau d'emploi?**

Cette idée a suscité quelque intérêt ces derniers temps parce qu'elle a été proposée par certains responsables politiques, mais les économistes se montrent en général très sceptiques à son égard. Nous nous proposons de débattre de cette question en toute neutralité, en examinant simplement les conditions qui doivent être remplies pour que cette approche soit viable.

De simples considérations générales suggèrent d'emblée un certain nombre de conditions restrictives à satisfaire pour qu'une hausse salariale imposée aux employeurs puisse accroître l'emploi. Afin de nous appuyer sur un exemple pratique, nous supposons, dans l'analyse qui suit, que le choc salarial consiste en une augmentation générale des salaires nominaux de 5 % au-dessus des gains de productivité. Une première condition est que la banque centrale ne valide pas complètement la hausse des salaires nominaux. Si elle augmentait la masse monétaire de

5 % aussi (là encore, 5 % au-dessus de l'augmentation garantie par la croissance normale du PIB), le seul effet de la hausse des salaires serait une hausse de l'inflation de 5 %. L'équilibre réel serait exactement le même qu'auparavant: les salaires réels ne seraient pas affectés, le niveau d'emploi n'aurait pas changé et la production se maintiendrait sans modification. On assisterait à un relèvement des taux d'intérêt nominaux à court terme, mais ce ne serait que le reflet de la révision à la hausse des anticipations inflationnistes, de sorte que les taux d'intérêt réels demeureraient inchangés eux aussi.

Le fait qu'une poussée des salaires ne puisse se matérialiser que si elle n'est pas totalement accompagnée sur le plan monétaire par la banque centrale est une condition importante, car elle signifie qu'il est contradictoire de réclamer une politique monétaire plus expansionniste et d'encourager en même temps la hausse des salaires dans l'idée que cela se traduira effectivement par une hausse des salaires réels.

Si la banque centrale n'augmente pas la masse monétaire en réponse à la poussée des salaires, celle-ci aura une incidence réelle. Les prix ne pouvant augmenter dans la même proportion, les salaires réels enregistreront une progression. La question suivante est de savoir si cela entraînera un accroissement de la demande. Dans un premier temps (lorsque la production n'a pas encore eu le temps d'augmenter), la hausse des salaires réels se résume à un transfert de revenus des détenteurs du capital aux travailleurs. Elle ne peut susciter un accroissement de la demande que si ces deux groupes n'ont pas la même propension à consommer; sinon, la demande de consommation des capitalistes chuterait dans la même proportion exactement qu'elle augmente du côté des travailleurs. Les tenants de la poussée des salaires avancent parfois ouvertement l'idée que les travailleurs consomment toutes les hausses de revenus (parce qu'ils sont pauvres), alors que les capitalistes ont tendance à épargner parce qu'ils ne savent pas quoi faire de leur argent. C'est peut-être le cas, mais nous n'avons trouvé aucune étude empirique qui documente ce type de comportement. De plus, cette hypothèse aurait pu s'avérer utile dans le passé, mais elle paraît beaucoup moins évidente dans le monde d'aujourd'hui, où les écarts de niveau de vie entre les différents groupes sociaux sont beaucoup moins accusés<sup>5</sup>.

Nous insistons sur ce point parce que la demande de consommation globale ne peut guère augmenter s'il n'y a pas de différence marquée dans la propension à consommer. Un exemple permettra de clarifier le problème: supposons que la distribution des revenus, avant la poussée des salaires, soit de 70:30 (salaires:profits). Une hausse des salaires (réels) de 5 % augmenterait les revenus salariaux de 3,5 (en % du PIB) et réduirait les profits d'autant. Supposons également que la propension marginale des travailleurs à consommer soit de 80 %, et celle des capitalistes, la moitié seulement (40 %). L'accroissement net de la consommation résultant d'une hausse des salaires de 5 % ne serait donc que de 1,4 (en % du PIB)  $(3,5 (0,8 - 0,4) = 1,4)$  – soit sensiblement moins que la moitié de l'accroissement des revenus salariaux qui se monterait à 3,5% du PIB. Par conséquent, pour avoir un effet net non négligeable sur la demande de consommation globale, la différence dans la propension à consommer doit être très importante.

C'est encore plus vrai dans le cadre d'une économie ouverte, où une large part de la demande concerne des produits importés. La propension à consommer des biens domestiques est donc

---

<sup>5</sup> Du reste, on sait que les fortes valorisations boursières aux États-Unis ont largement contribué à soutenir une croissance vigoureuse de la demande. Ce qui signifie que même les capitalistes dépensent davantage lorsque leurs revenus ou leur patrimoine s'accroissent (une poussée des salaires provoquerait vraisemblablement aussi une baisse des valorisations boursières). En Europe, où l'actionariat est plus concentré, les évaluations de l'effet de patrimoine sont généralement faibles, mais néanmoins positives.

certainement beaucoup plus faible que nous ne l'avons supposé dans notre exemple. Même dans une grande économie (à l'échelle européenne) comme l'Allemagne, les importations représentent près de 30 % du PIB. Cela signifie que la propension à consommer des produits domestiques est bien inférieure à ce qui est supposé dans l'exemple ci-dessus. Même si les travailleurs dépensaient leur revenu supplémentaire jusqu'au dernier centime, 70 % seulement de ce revenu serait destiné aux produits allemands, et il serait peut-être plus réaliste de tabler sur 50-60 %. Qui plus est, les produits domestiques renchérissant à cause des salaires plus élevés, les consommateurs auront tendance à acheter davantage de produits importés. Ce qui réduira encore l'impact sur la demande intérieure (et pourrait même le rendre négatif).

Nous avons complètement négligé jusqu'ici l'impact de la hausse des salaires réels sur la demande de main-d'œuvre. Or, face à l'augmentation des salaires réels, les entreprises s'efforceront de substituer du capital à une main-d'œuvre plus coûteuse. Cela signifie que l'intensité d'emploi de tout accroissement de la demande sera réduite. Quelle est l'ampleur de cet effet? La réponse dépend clairement de l'horizon temporel utilisé. Comme l'évolution des techniques de production prend du temps, l'impact sera peut-être mineur à court terme. Mais, tout bien considéré, il peut déjà être important, comme le montre un exemple très simple. Les études économétriques suggèrent que chaque pourcentage de hausse des salaires entraîne une baisse de la demande de main-d'œuvre de l'ordre de 0,5 % à moyen ou à long terme. (Il s'agit d'un effet partiel: on a déjà pris en compte tous les autres paramètres qui ont une incidence sur l'économie – changements de configuration de la demande, prix du pétrole, etc.). Supposons que l'élasticité à court terme se limite à 0,2 %. Cela impliquerait que la hausse des salaires de 5 % que nous envisageons ici réduirait immédiatement, à elle seule, le niveau de la demande de main-d'œuvre d'environ 1 %. Il faudrait donc, pour obtenir une création nette d'emplois, que l'accroissement de la demande de consommation induit par la majoration des salaires soit largement supérieur à 1 %. Ce qui fait ressortir l'importance de la question soulevée plus haut concernant la différence dans la propension à consommer des travailleurs et des capitalistes.

Voilà ce que de simples considérations d'ordre général permettent d'établir. Une conclusion que nous retiendrons à ce stade, c'est qu'une politique de hausse des salaires est inefficace dans une économie ouverte. Tenter d'appliquer une telle politique à l'échelon national n'aurait donc pas de sens. Cela en aurait-il davantage au niveau de l'Union? Les considérations qui précèdent donnent à penser que, même dans les circonstances les plus favorables, l'impact net serait mineur.

Quant à ce que les modèles économiques standard peuvent nous dire sur la question, nous n'en avons trouvé aucun qui puisse confirmer la thèse selon laquelle une hausse des salaires permettrait d'améliorer le niveau d'emploi. La raison en est très simple: les modèles modernes n'intègrent pas l'hypothèse cruciale que la propension marginale des travailleurs à consommer est radicalement différente de celles des détenteurs du capital.

### La doctrine économique d'Oskar Lafontaine

Dans un livre (Lafontaine et Müller, 1998) ainsi que dans plusieurs déclarations politiques, l'ancien ministre allemand des finances, M. Oskar Lafontaine, s'est fait le champion – parmi d'autres – de l'idée qu'une hausse des salaires pourrait accroître l'emploi en Allemagne. Cette idée, accueillie avec enthousiasme par les syndicats allemands, consiste à dire qu'un relèvement des salaires des travailleurs provoquerait une hausse de la demande de biens outre-Rhin, qui, à son tour, dynamiserait la production et relancerait l'emploi. Nous avons mis en évidence dans les pages qui précèdent les limites générales de cette approche. Dans le cas particulier de l'Allemagne, ces considérations générales s'appliquent aujourd'hui avec d'autant plus de force.

Nous avons tout d'abord observé qu'une telle politique devait avoir en vue une augmentation des salaires réels. Si la hausse des salaires nominaux s'accompagnait d'une hausse correspondante des prix, le résultat serait à peu près nul. La BCE ayant pour mission de préserver la stabilité des prix, l'hypothèse d'une répercussion de la hausse sur les salaires réels serait probablement confirmée. L'Allemagne n'est qu'une partie de la zone euro. La BCE ne devrait donc pas réagir de manière significative à une hausse des salaires qui ne touche que l'Allemagne.

Les remarques formulées plus haut sur les économies ouvertes sont tout aussi valables dans le cas présent. L'accroissement de la demande induit par la hausse des salaires des travailleurs ne profiterait pas exclusivement aux produits allemands. A fortiori dans une économie aussi ouverte que l'Allemagne, il faut s'attendre à ce qu'une part considérable de la demande se tourne vers les produits importés. Bien que l'accroissement des revenus à l'étranger puisse entraîner aussi, dans un second temps, une hausse de la demande de produits allemands, cet effet secondaire restera limité, dans la mesure où les produits allemands n'entrent que pour une faible part dans l'ensemble des importations réalisées par les partenaires commerciaux de l'Allemagne. En outre, les produits allemands sont plus chers puisque les salaires sont plus élevés, ce qui diminue la demande internationale d'exportations.

D'autre part, pour que l'effet sur la demande se concrétise, il est nécessaire que les travailleurs aient une propension marginale à consommer des produits domestiques beaucoup plus élevée que les capitalistes. En effet, pour que les augmentations salariales nominales se traduisent par un accroissement de la demande intérieure et donc par une amélioration du niveau d'emploi, il faut que les travailleurs *dépensent* leur revenu supplémentaire sans rien économiser. Ce qui n'est guère vraisemblable, surtout dans la situation actuelle. Compte tenu de la précarité du marché du travail allemand, on peut raisonnablement s'attendre à ce que les consommateurs mettent en réserve leur revenu supplémentaire, dans le souci de parer aux incertitudes de l'avenir. Les perspectives de l'économie allemande pour les prochaines années, qui laissent prévoir une croissance relativement faible, ne sont certainement pas de nature à raviver la confiance des consommateurs et à encourager la dépense. Comme Keynes – sur les théories duquel les thèses que nous examinons ici prétendent se fonder – l'a toujours souligné, les anticipations sont importantes pour l'évolution d'une économie. En définitive, la majorité des économistes conviendraient qu'une hausse des salaires a peu de chances de déboucher sur de meilleures prévisions de croissance.

En résumé, il nous semble que la plupart des considérations générales qui font penser qu'une politique de hausse des salaires n'a guère de chances d'améliorer le niveau d'emploi s'appliquent avec d'autant plus de pertinence à la situation outre-Rhin, dans le contexte économique actuel.

## 5. Remarques conclusives

Il est clair que les contributions théoriques examinées ici ne sont pas l'expression fidèle de la réalité. Cependant, le fait que les syndicats ont désormais affaire à une autre banque centrale n'est évidemment pas sans conséquences sur le comportement en matière de fixation des salaires. Comme les pays "suiveurs" au sein du mécanisme de change se trouvaient déjà dans une position similaire avant l'UEM, l'introduction de l'euro ne les affecte pas vraiment. Mais la théorie désigne l'Allemagne comme le seul pays dont le cadre de fixation des salaires risque aujourd'hui de produire de plus mauvais résultats. Le fait que les autres (grands) pays de la zone euro ne soient pas affectés outre mesure par l'UEM ne veut pas dire qu'ils se trouvent dans une bien meilleure position. Ils ne s'améliorent que par rapport à l'Allemagne, dont la position se détériore avec l'UEM (en termes d'incitations aux revendications salariales).

Pour éviter ce résultat défavorable, deux scénarios sont possibles: l'un consisterait en une coordination des syndicats (nationaux) à l'échelle de la zone euro; l'autre serait de permettre que, dans les (grands) pays membres, les situations régionales influent bien davantage sur les salaires<sup>6</sup>.

Dans le premier cas, la coordination internalise les externalités négatives du comportement des syndicats et empêche des hausses excessives des salaires nominaux et réels qui provoqueraient des tensions inflationnistes et une montée du chômage. Dans le second cas, on n'attend pas des normes salariales régionales qu'elles exercent une influence sur la BCE, de sorte qu'une fixation des salaires "atomistique" se met en place, qui permet au marché du travail d'atteindre un équilibre, au moins au niveau régional.

Les chances d'une coordination syndicale explicite à l'échelle de la zone euro sont plutôt faibles, car les considérations politiques nationales et l'hétérogénéité des cadres juridiques et sociaux font que le même pourcentage de hausse peut avoir une signification radicalement différente selon les pays, sans compter que les négociations salariales ne se limitent presque jamais à la seule question des rémunérations, mais abordent également bien d'autres aspects. En tout état de cause, d'un point de vue purement pratique, il serait difficile de coordonner au niveau salarial des douzaines de syndicats dans une UEM en expansion, avec des traditions, des cadres juridiques, etc., souvent disparates.

Nous aurions une préférence pour le second scénario, selon lequel les salaires réagissent aux développements régionaux. La majorité des grands États membres forment, du point de vue économique, un agrégat de régions très diverses. Ces régions présentent d'énormes disparités en termes de chômage et de structures industrielles. Sachant que les travailleurs se montrent réticents à la mobilité – même à l'intérieur du pays et même si les taux de chômage divergent considérablement d'une région à l'autre –, il faut permettre aux salaires locaux de s'ajuster aux conditions locales du marché du travail.

---

<sup>6</sup> À noter qu'une telle coordination ne signifie pas le même niveau de salaire pour tous; elle implique seulement que les salaires individuels soient fixés en tenant compte de l'impact sur les autres.





## Annexe

### L'effet d'une hausse des salaires sur l'emploi

Dans un livre (Lafontaine et Müller, 1998) ainsi que dans plusieurs déclarations politiques, l'ancien ministre allemand des finances, M. Oskar Lafontaine, s'est fait le champion – parmi d'autres – de l'idée qu'une hausse des salaires pourrait accroître l'emploi en Allemagne. Cette idée, accueillie avec enthousiasme par les syndicats allemands, consiste à dire qu'un relèvement des salaires des travailleurs provoquerait une hausse de la demande de biens outre-Rhin, qui, à son tour, dynamiserait la production et relancerait l'emploi. Nous avons mis en évidence dans les pages qui précèdent les limites générales de cette approche. Dans le cas particulier de l'Allemagne, ces considérations générales s'appliquent aujourd'hui avec d'autant plus de force.

Nous avons tout d'abord observé qu'une telle politique devait avoir en vue une augmentation des salaires réels. Si la hausse des salaires nominaux s'accompagnait d'une hausse correspondante des prix, le résultat serait à peu près nul. La BCE ayant pour mission de préserver la stabilité des prix, l'hypothèse d'une répercussion de la hausse sur les salaires réels serait probablement confirmée. L'Allemagne n'est qu'une partie de la zone euro. La BCE ne devrait donc pas réagir de manière significative à une hausse des salaires qui ne touche que l'Allemagne.

Les remarques formulées plus haut sur les économies ouvertes sont tout aussi valables dans le cas présent. L'accroissement de la demande induit par la hausse des salaires des travailleurs ne profiterait pas exclusivement aux produits allemands. A fortiori dans une économie aussi ouverte que l'Allemagne, il faut s'attendre à ce qu'une part considérable de la demande se tourne vers les produits importés. Bien que l'accroissement des revenus à l'étranger puisse entraîner aussi, dans un second temps, une hausse de la demande de produits allemands, cet effet secondaire restera limité, dans la mesure où les produits allemands n'entrent que pour une faible part dans l'ensemble des importations réalisées par les partenaires commerciaux de l'Allemagne. En outre, les produits allemands sont plus chers puisque les salaires sont plus élevés, ce qui diminue la demande internationale d'exportations.

D'autre part, pour que l'effet sur la demande se concrétise, il est nécessaire que les travailleurs aient une propension marginale à consommer des produits domestiques beaucoup plus élevée que les capitalistes. En effet, pour que les augmentations salariales nominales se traduisent par un accroissement de la demande intérieure et donc par une amélioration du niveau d'emploi, il faut que les travailleurs *dépensent* leur revenu supplémentaire sans rien économiser. Ce qui n'est guère vraisemblable, surtout dans la situation actuelle. Compte tenu de la précarité du marché du travail allemand, on peut raisonnablement s'attendre à ce que les consommateurs mettent en réserve leur revenu supplémentaire, dans le souci de parer aux incertitudes de l'avenir. Les perspectives de l'économie allemande pour les prochaines années, qui laissent prévoir une croissance relativement faible, ne sont certainement pas de nature à raviver la confiance des consommateurs et à encourager la dépense. Comme Keynes – sur les théories duquel les thèses que nous examinons ici prétendent se fonder – l'a toujours souligné, les anticipations sont importantes pour l'évolution d'une économie. En définitive, la majorité des économistes conviendrait qu'une hausse des salaires a peu de chances de déboucher sur de meilleures prévisions de croissance.

Enfin, et c'est là sans doute la faiblesse majeure de l'argumentation de M. Lafontaine (et des syndicats), les effets du côté de l'offre sont totalement négligés. Même si, à la différence des économistes de l'offre, on prend au sérieux le volet "demande" d'une économie, on ne peut

pas pour autant négliger délibérément le volet "offre". Et, de ce point de vue, comme tous les économistes keynésiens pourraient le confirmer, la hausse des salaires (nous parlons des salaires réels) diminue bel et bien la demande de main-d'œuvre. Autrement dit, des salaires plus élevés se traduisent par un infléchissement à la baisse de la courbe de la demande de main-d'œuvre. (Nous considérons uniquement les salaires réels parce qu'ils constituent un facteur important dans les décisions d'embauche des entreprises. Si la hausse des salaires nominaux s'accompagnait d'une hausse des prix, la première serait partiellement compensée par la seconde.) Cela peut se démontrer à l'aide d'un modèle relativement simple.

Considérons un modèle keynésien standard tel qu'on peut le trouver chez Romer (1996). Nous commençons par le volet "offre" du modèle, qui intègre le marché du travail. Les salaires sont exogènes et le volume de production (output) est donné par la fonction de production

$$Y = F(N, \bar{K}) \quad (1)$$

qui utilise le travail  $N$ , dont l'apport est variable, et le capital  $K$ , qui est fixe. La production possède les propriétés standard  $F_N > 0, F_{NN} < 0$ . Dans une stratégie de maximalisation du profit, les entreprises détermineront le volume de travail à utiliser de telle sorte que la condition

$$F_N(N) = \frac{w}{P} \quad (2)$$

soit remplie. La productivité marginale du travail est donc égale au salaire réel. La différentiation complète de cette condition donne:

$$F_{NN}dN = F_N \frac{dw}{w} - F_N \frac{dP}{P} \quad (3)$$

La courbe de demande agrégée est définie par les intersections des courbes LM et IS, qui présentent respectivement les conditions d'équilibre sur le marché de la monnaie et sur le marché des produits<sup>7</sup>. Le marché monétaire est décrit par

$$\frac{M}{P} = L(i, Y) \quad (4)$$

de sorte que l'offre de monnaie (LHS) est égale à la demande de monnaie (RHS). La demande de monnaie est une fonction décroissante du taux d'intérêt  $i$  et une fonction croissante du revenu  $Y$ . La différentiation de l'équation (3) donne<sup>8</sup>:

$$dM = PL_i di + PL_Y dY + \frac{M}{P} dP \quad (5)$$

<sup>7</sup> Ce n'est pas tout à fait exact, car le volet "demande" n'est pas inclus dans IS. Mais il est courant de désigner par IS l'équilibre des marchés de produits.

<sup>8</sup> Normalement, l'équation en différentiation totale est résolue pour  $di/dY$  en donnant la pente positive que l'on connaît dans l'espace  $i$ - $Y$ .

Après avoir dérivé la courbe LM, nous passons à la courbe IS. Les dépenses totales (E) dans l'économie s'écrivent:

$$E = E(Y, I, G, T) \quad (6)$$

où Y représente le revenu, I l'investissement, G les dépenses publiques et T les impôts. L'équilibre exige que E=Y. L'équation (6) peut donc être spécifiée sous la forme suivante:

$$Y = C(Y(1-\tau)) + I(i - \pi^e) + G \quad (7)$$

de sorte que la consommation C est une fonction croissante du revenu net, l'investissement une fonction décroissante du taux d'intérêt réel (dans ce qui suit, nous utilisons i pour simplifier, en posant que  $\pi^e = 0$ ).  $\tau$  représente le taux d'imposition sur le revenu. Nous faisons une nouvelle hypothèse en ventilant la consommation entre la main-d'œuvre et les détenteurs du capital. Ce qui donne:

$$Y = C^K \left[ \left( Y - \frac{w}{P} N \right) (1-\tau) \right] + C^L \left[ \left( \frac{w}{P} N \right) (1-\tau) \right] + I(i) + G \quad (8)$$

La consommation des détenteurs du capital est déterminée par la valeur de production moins les salaires réels payés à la main-d'œuvre N. La consommation de la main-d'œuvre est une fonction de son salaire réel. Les deux sont taxés au même taux  $\tau$ .

En différentiant cette dernière équation, on obtient:

$$dY = \frac{I}{1 - c_y^K (1-\tau^K)} LAF \cdot \left[ F_N N \frac{dw}{w} - F_N N \frac{dP}{P} + F_N dN \right] + I_i di \quad (9)$$

où  $c_y^i$  est la dérivée de la consommation par rapport au revenu soit des travailleurs, soit des détenteurs du capital, et LAF représente  $c_y^L (1-\tau^L) - c_y^K (1-\tau^K)$ , dénotant l'écart entre les propensions à consommer des travailleurs et des capitalistes. Nous verrons que les implications positives d'une hausse des salaires (nominaux) pour l'emploi, mises en avant par Oskar Lafontaine et les syndicats, sont fondées sur cet écart. Nous appelons cet effet "l'effet Lafontaine"; il est absent si la différence entre les deux propensions marginales est nulle.

La solution la plus simple pour obtenir le résultat qui nous intéresse, à savoir la dérivée partielle de l'emploi par rapport aux salaires, consiste à écrire les équations (3), (5) et (9) comme un système, puis à en extraire la dérivée. Ce système peut s'écrire sous forme matricielle comme suit:

$$\begin{pmatrix} F_{NN} & \frac{F_N}{P} & 0 \\ PL_y F_N & \frac{M}{P} & PL_i \\ F_N - \frac{LAF \cdot F_N}{1 - c_y^K (1-\tau^K)} & \frac{LAF \cdot F_N N}{P(1 - c_y^K (1-\tau^K))} & -I_i \end{pmatrix} \begin{pmatrix} dN \\ dP \\ di \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} F_N \frac{dw}{w} \\ dM \\ \frac{LAF}{1 - c_y^K (1-\tau^K)} \cdot F_N N \frac{dw}{w} \end{pmatrix} \quad (10)$$

En appliquant la règle de Cramer, dans l'hypothèse (normale) où l'effet Lafontaine est absent<sup>9</sup>, la dérivée partielle de l'emploi par rapport à l'évolution des salaires est déterminée par:

$$\left. \frac{dN}{d(dw/w)} \right|_{dM=0} = \frac{-M/P \cdot F_N I_i}{L_i (F_N)^2 - M/P I_i F_{NN} + L_y I_i (F_N)^2} \quad (11)$$

ce qui donne un résultat clairement négatif.

D'un autre côté, si l'on suppose que l'effet Lafontaine n'est pas absent (LAF non nul), la dérivée partielle est déterminée par:

$$\begin{aligned} \left. \frac{dN}{d(dw/w)} \right|_{dM=0} &= \frac{-M/P \cdot F_N I_i}{L_i (F_N)^2 - \frac{M}{P} I_i F_{NN} + L_y L_i (F_N)^2} \\ &\quad - \frac{-M/P \cdot F_N I_i}{L_i F_{NN} F_N N \frac{LAF \cdot}{LAF + 1 - c_y^L (1 - \tau^L)} + \frac{L_i (F_N)^2}{P} \frac{LAF}{LAF + 1 - c_y^L (1 - \tau^L)}} \end{aligned} \quad (12)$$

On voit tout de suite que le côté droit de l'équation (12) se compose de deux termes: le côté droit de l'équation (11), qui est clairement négatif, et un second rapport, dont le signe est indéterminé. Pour que l'effet Lafontaine opère, il faut non seulement que le signe du deuxième rapport soit positif, mais aussi que ce rapport fasse plus que compenser le premier, qui est négatif.

Une condition nécessaire pour que le deuxième rapport soit positif est que l'élasticité de la demande de main-d'œuvre par rapport à l'emploi soit inférieure à un sur le niveau des prix, soit:

$$-\frac{F_{NN} N}{F_N} < \frac{1}{P} \Leftrightarrow \varepsilon_N^{L^D} < \frac{1}{P} \quad (13)$$

Le lecteur doit cependant garder à l'esprit qu'il s'agit là d'une condition nécessaire, mais pas suffisante, puisque, comme nous l'avons indiqué ci-dessus, pour que l'effet Lafontaine soit opérant, il faut que le premier rapport soit plus que compensé.

<sup>9</sup> C'est-à-dire dans l'hypothèse où les propensions marginales à consommer des travailleurs et des capitalistes, multipliées par (1 moins) leurs taux d'imposition respectifs, sont égales et par conséquent s'annulent.

## Bibliographie technique

- Alogoskoufis, G., et Smith, R.** (1991), "The Phillips-Curve, the Persistence of Inflation and the Lucas-Critique: Evidence from Exchange Rate Regimes", *American Economic Review* n° 81, p. 1254-1275.
- Bean, C. R.** (1994), "European Unemployment: A survey", *Journal of Economic Literature* XXXII-2, p. 573-619.
- Bertola, G.** (1998), "Microeconomic perspectives on Aggregate Labor Markets", *Handbook of labour Economic*, vol. III.
- Blanchard, O., et Summers, L.** (1986), "Hysteresis and the European Unemployment Problem", *NBER Macroeconomics Annual* n° 1, p. 15-78.
- Blanchard, O., et Jimeno, J.** (1995), "Structural Unemployment: Spain versus Portugal", *American Economic Review* n° 85 (Papers and Proceedings), p. 212-218.
- Bruno, M., et Sachs, J.** (1985), *The Economics of Worldwide Stagflation*, Harvard University Press, Cambridge.
- Buiter, W. H., et Sibert, A. C.** (1997), "Transition Issues for the European Monetary Union", *CEPR Discussion Paper* n° 1728.
- Calmfors, L.** (1998a), *Macroeconomic Policy, Wage Setting and Employment – What Difference does the EMU Make?*, Institute for International Economics Studies, Reprint series n° 586.
- Calmfors, L.** (1998b), "Unemployment, Labour-Market Reform and Monetary Union", Institute for International Economics Studies, *Seminar Paper* n° 639.
- Calmfors, L.** (1998c), "Monetary Union and Precautionary Labour-Market Reform", Institute for International Economics Studies, *Seminar Paper* 659.
- Coe, D. T., et Snower, D. J.** (1997), "Policy Complementarities: The Case for Fundamental Labor Market Reform", *IMF Staff Papers* n° 44, p. 1-35.
- Cukierman, A., et Lippi, F.** (1998), "Central Bank Independence, Centralization of Wage Bargaining, Inflation and Unemployment-Theory and Evidence", *CEPR Discussion Paper* n° 1847.
- Daveri, F., et Tabellini, G.** (1997), "Unemployment, Growth and Taxation in Industrial Countries", *CEPR Discussion Paper* n° 1681.
- Dramais, A.** (1993), "Les relations entre rentabilité du capital, investissement fixe et modération salariale dans l'Europe des Douze au cours des années 1980", *Economica*, p. 198-210.
- Eurostat** (1998), *Structure des systèmes d'imposition dans l'Union européenne – 1970-1996*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.
- Frankel, J. A., et Rose, A. K.** (1996), "The Endogeneity of the Optimum Currency Area Criteria", *NBER Working Paper* n° 5700.
- Gros, D., et Hefeker, C.** (1998), "EMU and Labor Markets: Much Ado About Nothing?" Université de Sarrebruck, *Discussion paper* n° 9805.
- Grüner, H. P.** (1998), "New Macroeconomics Games in Europe", Université de Bonn, mimeo.
- Grüner, H. P., et Hefeker, C.** (1996), "Militant Labor and Inflation Aversion. The Impact of EMU of Labor Union Behavior", Université de Bonn, *Discussion paper* n° A 536.
- Grüner, H. P., et Hefeker, C.** (1999), "How Will EMU Affect Unemployment and Inflation?", *Scandinavian Journal of Economics*.
- Haltiwanger, A.** (1995), "Real Wages and the Business Cycle", *Journal of Economic Literature*, vol. 33, p. 1215-1265.
- Hefeker, C.** (1998), "Labor Market Rigidities, Unions and Monetary Union", *WWZ-Discussion Paper* n° 9801.
- Hefeker, C.** (1999), *Labor Market Structure and Monetary Union in Europe: Does it Make a Difference?*, CEPS Paperback, Centre for European Policy Studies, Bruxelles.

- Hefeker, C.** (1999), *Labor Market Structure and Monetary Union in Europe: Does it Make a Difference?*, CEPS Paperback, Centre for European Policy Studies, Bruxelles.
- Horn, H., et Persson, T.** (1988), "Exchange Rate Policy, Wage Formation and Credibility", *European Economic Review* n° 32, p. 1621-1636.
- Jones, E., Frieden, J., et Torres, F.** (1998), *Joining Europe's Monetary Club: The Challenges for Smaller Member States*, MacMillan, Londres.
- Lafontaine, O., et Müller, C.** (1998), *Keine Angst vor der Globalisierung – Wohlstand und Arbeit für alle*, Dietz, Bonn.
- Landmann, O., et Jerger, J.** (1993), "Unemployment and the Real Wage Gap: A Reappraisal of the German Experience", *Weltwirtschaftliches Archiv* n° 129, p. 689-717.
- Layard, R., et Nickell, S.** (1997), "Labour Market Institutions and Economic Performance", *The Labour Market Consequences of Technical and Structural Change*, Discussion paper series n° 23, Institute of Economics and Statistics, Oxford University, Oxford.
- Layard, R., Nickell, S., et Jackman, R.** (1994), *The Unemployment Crisis*, Oxford University Press.
- Madsen, J.** (1994), "Wage Gap and Technology", *Kyklos* n° 47, p. 95-108.
- Nickell, S.** (1997), "Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America", *Journal of Economic Perspectives* n° 11 (Summer), p. 55-74.
- OCDE** (Organisation de coopération et de développement économiques) (1994), *Étude de l'OCDE sur l'emploi – Données et explications*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- OCDE** (1996), *Perspectives de l'emploi*, Éditions de l'OCDE, Paris.
- Rodrik, D.** (1997), *Has Globalization Gone Too Far?*, Institute for International Economics, Washington.
- Sachs, J.** (1983), "Real Wages and Unemployment in the OECD Countries", *Brookings Papers on Economic Activity*, p. 255-304.
- Saint-Paul, G.** (1996), "Exploring the Political Economy of Labour Market Institutions", *Economic Policy* n° 23, p. 263-315.
- Sibert, A. et Sutherland, A.** (1997), "Monetary Regimes and Labour Market Reform", *CEPR Discussion Paper* n° 1731.
- Siebert, H.** (1997), "Labor Market Rigidities: At the Root of Unemployment in Europe", *Journal of Economic Perspectives* n° 11 (Summer), p. 37-54.
- Summers, L.** (1987), "Comments", *European Economic Review* n° 31, p. 606-614.
- Velasco, A. et Guzzo, V.** (1998), "The Case for a Populist Central Banker", New York University, mimeo.
- Vinals, J. et Jimeno, J.** (1998), "The Impact of EMU on European Unemployment", Österreichische Nationalbank, *Working Paper* n° 34.